



Ministério Público do Trabalho
no Distrito Federal e Tocantins

ASSÉDIO MORAL NO SETOR PÚBLICO

Ludmila Reis Brito Lopes
Procuradora do Trabalho

1. A NOÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

Conceito:

“o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.” (HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17.)

2. PRESSUPOSTOS DO ASSÉDIO

- Degradação deliberada das condições de trabalho
- Intencionalidade
- Direcionalidade (dirigida para alguma ou algumas pessoas do grupo)
- Temporalidade

3. ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL

- Tradicionalmente, o assédio moral é visto como um fenômeno interpessoal, já que seria algo que ocorre entre dois indivíduos ou entre um grupo e um indivíduo.
- A forma mais comum desse assédio moral interpessoal acontece em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o trabalho, forçando-a, por vezes, a pedir demissão.

3.1 MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL

- Vertical descendente – de superior para o trabalhador
- Vertical ascendente – do trabalhador para o superior
- Horizontal – entre colegas de trabalho (mesma hierarquia)
- Misto: horizontal e vertical

4. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL (ou coletivo ou institucional)

- Prática sistemática, reiterada e frequente de variadas condutas abusivas, sutis ou explícitas contra uma ou mais vítimas, dentro do ambiente de trabalho, que, por meio do constrangimento e humilhação, **visa controlar a subjetividade dos trabalhadores.**
- O comportamento tirânico/assediador é legitimado por normas e valores organizacionais. **Assume “ares de normalidade”.**
- O **controle da subjetividade** abrange desde a anuência a regras implícitas ou explícitas da organização, como o **cumprimento de metas, tempo de uso do banheiro, método de trabalho, práticas de corrupção.**

4. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL (outras manifestações)

- Represálias se apresentam como um elemento do duplo sistema de gratificação-sanção.
- Exigência do pagamento de “prendas” aos menos produtivos:
 - realizem flexões de braço;
 - vistam fantasias;
 - dancem em cima de mesas;
 - recebam um troféu depreciativo (troféu tartaruga, troféu abacaxi, troféu pig, **Barrichello do mês**), combinado com a premiação aos mais efetivos.

5. PROTEÇÃO LEGAL

O assédio moral ainda não faz parte, expressamente, do ordenamento jurídico brasileiro.

1. Leis aprovadas

Lei 11.948/2009 – veda empréstimos do BNDES a empresas que pratiquem assédio moral

2. Projetos de Leis

• Projeto de lei sobre assédio moral nas relações de trabalho – de iniciativa do deputado federal Mauro Passos (PT/SC) • Projeto de Lei sobre coação moral no emprego – de iniciativa do senador Inácio Arruda (PCdoB/CE) • Projeto de lei que altera a Lei nº 8.112/1990: assédio/coação moral – de iniciativa da deputada federal Rita Camata (PMDB/ES) e coordenação do senador Inácio Arruda (PCdoB/CE); Projeto de lei que altera o Código Penal: assédio moral – de iniciativa o deputado federal Marcos de Jesus (PL/PE)

3. Leis e projetos de lei no âmbito estadual e municipal

4. Acordos Coletivos e Convenções Coletivas

6. CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO

- Estrutura hierarquizada;
- Burocracia excessiva;
- Estabilidade;
- Avaliação periódica do servidor;
- Políticas de demissão (pdvs) e de transferências para outras localidades;
- Desvio de função.

7. FORMAS DE EXPRESSAR O ASSÉDIO MORAL

- Retirar a autonomia do trabalhador;
- Contestar, a todo o momento, as decisões do trabalhador;
- Sobrecarregar o funcionário de novas tarefas;
- Retirar o trabalho que normalmente competia àquele trabalhador ou não atribuir atividades;
- Ignorar a presença do trabalhador;
- Passar tarefas humilhantes;
- Falar com o empregado aos gritos;
- Espalhar rumores a respeito do funcionário;

7. FORMAS DE EXPRESSAR O ASSÉDIO MORAL(continuação)

- Isolar fisicamente o trabalhador no ambiente de trabalho, para que este não se comunique com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, opiniões da vítima;
- Delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- Determinação de prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;

7. FORMAS DE EXPRESSAR O ASSÉDIO MORAL(continuação)

- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o empregado realize as atividades;
- Vigiar excessivamente apenas o empregado assediado;
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o empregado permanece no banheiro;
- Divulgar boatos ofensivos sobre a moral do empregado;
- Instigar o controle de um empregado por outro, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas

8. O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL E É LÍCITO

- Exercício regular do poder diretivo

- . Poder resilitório
- . Poder disciplinar
- . Utilização de sistemas defensivos e faculdades de controle em geral, observados os direitos fundamentais dos trabalhadores
- . Outras faculdades discricionárias do empregador (investir em tecnologia em determinadas áreas de produção e não investir em outras etc.)

9. O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL MAS É ILÍCITO

- A gestão por injúria
- As agressões pontuais
- As más condições de trabalho
- Exercício abusivo do poder diretivo
- Desrespeito aos direitos dos trabalhadores

10. PROBLEMAS DE SAÚDE MAIS COMUNS RELACIONADOS COM O ASSÉDIO MORAL

- Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;

10. PROBLEMAS DE SAÚDE MAIS COMUNS RELACIONADOS COM O ASSÉDIO MORAL

- Sensação negativa em relação ao futuro;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Redução da libido;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas;

11. O QUE FAZER DIANTE DO ASSÉDIO

MEDIDAS PREVENTIVAS

Vítima

- Resistir. Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) agressor(a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário.
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do(a) agressor(a).
- Evitar conversa, sem testemunhas, com o(a) agressor(a).

- Exigir, por escrito, explicações do ato agressor, e manter cópia da carta enviada ao DP ou RH e da eventual resposta do agressor. Se possível, mandar a carta registrada, por correio, guardando o recibo
- Quando os atos que caracterizam o assédio acontecerem próximos a uma das câmeras do estabelecimento, o empregado deverá solicitar a filmagem, informando a data, a hora e a identificação da câmera.
- Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instâncias, como médicos ou advogados.
- Buscar apoio de familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para a recuperação da autoestima, da dignidade, da identidade e da cidadania.

Testemunha

Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho, supere o seu medo, seja solidário. Você poderá ser “a próxima vítima” e nesta hora o apoio dos seus colegas também será precioso.

Não esqueça que o medo reforça o poder do agressor. Você poderá cooperar das seguintes formas:

- Oferecer apoio à vítima.
- Disponibilizar-se como testemunha.
- Procurar seu sindicato e relatar o acontecido.
- Apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização.
- Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.

EMPRESA

O primeiro passo é a disponibilização de canais de comunicação com os trabalhadores, por meio dos quais eles possam informar a existência do assédio.

Em síntese, as medidas a serem adotadas podem ser assim resumidas:

- Gerenciamento proativo;
- Espaços de confiança;
- Código de ética;
- Processo de educação de todo.

MEDIDAS REPRESSIVAS

DENÚNCIA

- Espaços de confiança, a exemplo de “urnas de sugestão”, é importante que essas situações sejam relatadas, desde sua origem.
- Ultrapassada esta etapa sem soluções rápidas e efetivas, deve-se entrar em contato com o sindicato dos bancários com atribuição em sua região.
- Paralelamente, pode-se apresentar denúncia perante o Ministério Público.

Consequências para o assediador

- Esfera criminal:
- A conduta do agressor poderá caracterizar: crimes contra a honra – do qual se destacam a difamação e a injúria; crimes contra a liberdade individual – com destaque tanto para o constrangimento ilegal quanto para a ameaça.
- Esfera trabalhista (empregados públicos) :
- Assédio moral praticado pelo empregador ou por qualquer de seus prepostos autoriza o empregado a deixar o emprego e a pleitear a rescisão indireta do contrato. As práticas de assédio moral podem ser perfeitamente enquadradas em várias alíneas do art. 483 da CLT, como rigor excessivo, perigo manifesto de mal considerável, descumprimento de obrigações legais ou contratuais, serviços superiores às forças do trabalhador, ofensa à honra e à boa fama.

• Esfera civil (competência da Justiça do Trabalho - empregados e Justiça Comum - servidores):

• De acordo com os arts. 932, III; 933; 934 e 935, combinados com os arts. 1.521, III; 1.522 e 1.523, todos do Código Civil vigente, o empregador responde pelos danos que causar a terceiros em decorrência de obrigação contraída pela empresa, bem como por atos praticados por seus empregados ou prepostos, com fundamento nas culpas *in vigilando e in eligendo*. No mesmo sentido está a Súmula nº 341 do Supremo Tribunal Federal, segundo a qual “é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”. Assim, diante do assédio poderá o empregado pleitear indenização por danos morais e, conforme o caso, materiais (em virtude de adoecimento, aquisição de remédios, perda de capacidade laboral etc.).

MPT:

-TAC's

-Ações coletivas (obrigações de fazer, não fazer, inclusive condenação em indenização por dano moral coletivo).

CASOS:

“o autor do processo foi destituído do cargo comissionado. Após licença médica, compareceu para trabalhar, mas ficou sem mesa, acesso ao sistema, ao correio eletrônico e sem receber qualquer tarefa” R\$ 250 mil de danos morais

“No processo, o trabalhador alegou que sofreu assédio sexual e moral por parte de sua gerente na Caixa. De acordo com ele, que também seria modelo fotográfico, ela sempre elogiava a sua beleza, chegando a exagerar nos elogios e a usar "termos lascivos". Diariamente, insistia para que saíssem juntos após o trabalho. Com a sua recusa, ela passou a hostilizá-lo. Para isso, utilizava palavras como "incompetente, inútil e imbecil". R\$ 100 mil de dano

“Afirmou que foi muito pressionada e humilhada nos últimos cinco anos, quando exerceu a função de gerente adjunto de agência, administrando carteira de clientes, vendendo serviços e produtos e participando de campanhas promocionais. Contou que as tarefas eram orientadas mediante metas a serem atingidas e determinadas pelo banco e que seus superiores exigiam o cumprimento dessas metas, sob pena de demissão, **"nem que fosse necessário rodar bolsinha na esquina"**. **R\$ 100 mil de danos morais**

“Segundo TRT, as testemunhas ouvidas no processo indicaram que o gerente do banco, ao cobrar as metas, constrangeu e ofendeu verbalmente a trabalhadora, extrapolando os limites do poder diretivo, levando-a a um clima de tensão extrema e insegurança permanente” **R\$ 100 mil de danos morais**

“O laudo técnico apresentado pelo empregado foi conclusivo no sentido de que, à época, o empregado sofreu **transtornos psicológicos decorrentes do tratamento discriminatório que recebia do seu superior hierárquico**, combinado com o estresse decorrente da sobrecarga de trabalho a que foi submetido, apresentando quadro de depressão, com intensas ideias de morte (suicídio)” **R\$ 35 mil**

“O Itaú Unibanco S. A. foi condenado a pagar, de forma subsidiária, indenização por dano moral a um vigilante da Rota Sul Empresa de Vigilância Ltda. que prestava serviços em uma agência bancária e sofria assédio moral, **pois, se não realizasse horas extras, era chamado de "vagabundo"**. A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu do recurso do banco”

“Uma operadora de *call center* da TNL Contax S.A. será indenizada por danos morais por sua avaliação de desempenho ter sido exposta no ambiente de trabalho a todos os empregados. Segundo a autora da reclamação, o constrangimento sofrido por ela decorre de um sistema denominado "**Avaliação Negativa**". No mural consta um relatório de produtividade dos operadores, em que são considerados tempo médio de atendimento, nota de monitoria, atrasos e tempo utilizado para ir ao banheiro, com os nomes dos empregados em letras vermelhas e um desenho de uma mão com um dedo indicando para baixo - símbolo do funcionário negativo para a empresa”.

ESPECÍFICO DE SERVIDOR PÚBLICO:

1. A 2ª Turma do STJ reconheceu o assédio moral como ato de improbidade administrativa. No caso, foi demonstrado que o prefeito de uma cidade gaúcha perseguiu servidora que denunciou problema com dívida do município ao Ministério Público do Rio Grande do Sul.

Segundo o processo, o prefeito teria colocado a servidora “de castigo” em uma sala de reuniões por quatro dias, teria ainda ameaçado colocá-la em disponibilidade, além de ter concedido férias forçadas de 30 dias. Para a relatora do caso, ministra Eliana Calmon, o que ocorreu com a servidora gaúcha foi um “caso clássico de assédio moral, agravado por motivo torpe”.

Muito obrigada!